

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Ta 35/20
5 Ca 1879/19 ArbG Lübeck



Beschluss vom 06.05.2020

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die erste Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 06.05.2020 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden beschlossen:

Auf die Beschwerde des Klägers wird der Wertfestsetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29.10.2019 – 5 Ca 1879/19 – teilweise geändert. Der Mehrwert des Vergleichs wird auf € 4.264,50 festgesetzt; der weitergehende Festsetzungsantrag des Beschwerdegegners und die weitergehende Beschwerde des Klägers werden zurückgewiesen.

Der Beschwerdegegner trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten über die Höhe des Gegenstandswerts eines Vergleichs.

Unter dem 19.07.2019 legte die Beklagte des Ausgangsverfahrens (Arbeitgeberin) dem Kläger den Entwurf eines Aufhebungsvertrags seines Arbeitsverhältnisses vor. Dieser sah eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2020 und unter anderem die Fortzahlung der Vergütung bis zu dessen Beendigung einschließlich der variablen Vergütung, eine Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein gutes Zeugnis sowie die Zahlung einer der Höhe nach noch nicht festgelegten Abfindung vor. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage K 1 zum Schriftsatz des Klägers vom 22.02.2020 Bezug genommen.

Am 11.09.2019 erhob der Kläger vertreten durch den Beschwerdegegner als Prozessbevollmächtigten Kündigungsschutzklage gegen die Beklagte, mit der er sich gegen eine zum 30.04.2020 ausgesprochene Kündigung vom 04.09.2019 wandte. Bereits am 19.09.2019 teilte der Kläger mit, er habe sich mit der Beklagten geeinigt und legte den Entwurf eines Vergleichs vor, dessen Zustandekommen nach § 278 Abs. 6 ZPO das Gericht feststellen möge. Gleichzeitig beantragte der Beschwerdegegner die Festsetzung des Gegenstandswerts.

Mit Beschluss vom 07.10.2019 stellte das Gericht das Zustandekommen des Vergleichs fest. Dieser sieht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 30.06.2020 und die Zahlung einer Abfindung in Höhe von € 354.000,-- an den Kläger vor. In Ziff. 2 des Vergleichs ist die Fortzahlung des Gehalts einschließlich der variablen Vergütung und des Weihnachtsgeldes jeweils beziffert bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgelegt, nach Ziff. 4 wird der Kläger ab dem 01.10.2019 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich freigestellt, nach Ziff. 6 erhält der Kläger eine „Outplacementberatung“ im Wert von bis zu € 20.000,-- und nach Ziff. 8 ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und Endzeugnis mit der Note „gut“.

Mit Beschluss vom 29.10.2019, der nur dem Beschwerdegegner zugestellt wurde, setzte das Arbeitsgericht den Wert des Verfahrens auf € 25.587,-- (3 Bruttomonatsgehälter) und den Mehrwert des Vergleichs auf € 153.906,25 fest. Den Mehrwert begründete das Arbeitsgericht wie folgt:

- Ziff. 2: Vergütung = 9 Monate á 8.529,00 EUR, variable Vergütung = 2 x 8.316,00 EUR, Weihnachtsgeld: 8.529,00 EUR + 4.265,00 EUR
- Ziff. 4: 9 Monate Freistellung á 25 % eines BMG iHv 8.529,00 EUR = 19.190,25 EUR
- Ziff. 6: 20.000,00 EUR
- Ziff. 8: 8.529,00 EUR.

Gegen diesen Beschluss hat der Kläger mit Schriftsatz vom 19.11.2019 im Auftrag seiner Rechtsschutzversicherung Beschwerde eingelegt und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt:

Nach der zutreffenden Entscheidung des LAG Köln vom 13. Februar 2015 (5 Ta 36/15) könnten Regelungen in einem Vergleich zur Beilegung eines Kündigungsrechtsstreits nur dann streitwerterhöhend berücksichtigt werden, wenn sie Streitpunkte betreffen, über den sich die Parteien unabhängig vom Streit über die Wirksamkeit der Kündigung auseinandergesetzt hätten. Solange all diese Regelungen - wie hier - nur der vergleichswisen Erledigung des Kündigungsrechtsstreits dienen und nicht unabhängig von diesem bestehende andere Streitpunkte erledigten, könnten sie nicht zu einer Überschreitung des gesetzlichen Höchstwerts führen. Auch könne es an der gesetzlichen Höchstbegrenzung nichts ändern, wenn die Folgen der Beendigung des Gesamtarbeitsverhältnisses für die einzelnen aus ihm entspringenden Rechte und Pflichten in dem Vergleich - wie hier in Bezug auf die vorzunehmende Entgeltfortzahlung bis zur Beendigung - deklaratorisch, d. h. ohne, dass über diese einzelnen Folgen unabhängig von dem Gesamtstreit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Streit bestanden hätte, aufgeführt würden. Dass die als streitwerthöhend an-

gesetzten Aspekte nur der Abrundung des bereits von der Beklagtenseite zuvor unterbreiteten Angebotes auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages dienten, folge aus dem Entwurf des Aufhebungsvertrages vom 19. Juli 2019.

Der Beschwerdegegner hat erwidert: Nach Erhebung der Kündigungsschutzklage seien telefonisch und schriftlich Gespräche über eine gütliche Lösung zwischen den Parteien geführt worden. Bei der Unterbreitung der Vergleichsvorschläge habe sich der Rechtsstreit auf bis dahin noch nicht anhängige Streitgegenstände ausgedehnt. Bereits im Vorfeld der Kündigung habe es Bestrebungen des Arbeitgebers gegeben, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Hierbei habe keine Einigung erzielt werden können, weil die Positionen der Parteien zu weit voneinander entfernt gewesen seien.

Das Arbeitsgericht hat der Beschwerde des Klägers nicht abgeholfen und sie dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Wegen der Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidung vom 01.04.2020 Bezug genommen. Das Beschwerdegericht hat den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme im Beschwerdeverfahren eingeräumt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Akte verwiesen.

B.

Die zulässige Beschwerde des Klägers ist im Wesentlichen begründet.

I. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist gemäß § 33 Abs. 3 RVG statthaft, da der Kläger als Auftraggeber seines Rechtsanwalts antragsberechtigt im Sinne des § 33 Abs. 2 S. 2 RVG ist. Die Beschwerdesumme von € 200,-- (§ 33 Abs. 3 S. 1 RVG) ist erreicht. Die Beschwerde ist

auch fristgerecht erhoben worden. Mangels Zustellung des Wertfestsetzungsbeschlusses des Arbeitsgerichts an den Kläger hat die Beschwerdefrist des § 33 Abs. 3 S. 3 RVG nicht zu laufen begonnen (vgl. auch § 9 Abs. 5 S. 3 ArbGG).

II. Die Beschwerde ist auch in der Sache im Wesentlichen begründet. Der Vergleich weist allein in Ziff. 8 (Zeugniserteilung) eine Regelung auf, die zu einer Werterhöhung gegenüber dem Verfahrenswert in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts des Klägers führt.

1. Nach der übereinstimmenden Auffassung aller Kammern des Beschwerdegerichts fällt ein Vergleichsmehrwert nur dann an, wenn durch den Vergleichsabschluss ein weiterer Rechtsstreit und/oder außergerichtlicher Streit erledigt und/oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt werden. Der Wert des Vergleichs erhöht sich nicht um den Wert dessen, was die Parteien durch den Vergleich erlangen oder wozu sie sich verpflichten. Dies entspricht auch der Auffassung im Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit (vgl. nur LAG Schleswig-Holstein, Beschlüsse vom 10.08.2016 - 4 Ta 86/16-; vom 17.10.2016 – 5 Ta 93/16 -; vom 04.07.2017 – 1 Ta 73/17 -; vom 06.09.2017 – 6 Ta 100/17 -; Streitwertkatalog Ziff. 22.1).

2. Dies bedeutet etwa für den Fall eines im Kündigungsschutzprozess geschlossenen Vergleichs, dass eine darin enthaltene Freistellungsvereinbarung werterhöhend ist, wenn über die Frage eines Anspruchs oder Rechts auf Weiterbeschäftigung oder Freistellung bis zum Beendigungstermin zwischen den Parteien ein Streit oder eine Ungewissheit bestanden haben (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 9.6.2017 – 4 Ta 210/17 – Rn. 7). Das kommt etwa bei einer unberechtigten Suspendierung des Arbeitnehmers nach Ausspruch der Kündigung, gegen die sich der Arbeitnehmer wehrt, in Betracht. Anderenfalls ist davon auszugehen, dass die Freistellung nur eine zusätzliche Gegenleistung für die vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt und damit den Gegenstandswert nicht erhöht.

Vergleichbares gilt für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers. Hier ist typischerweise davon auszugehen, dass über deren Erfüllung bis zur Beendigung des Arbeits-

verhältnisses zwischen den Parteien kein Streit besteht. Nur wenn – ausnahmsweise - der Arbeitgeber meint, er sei zur Entgeltzahlung nicht verpflichtet, kann durch die Mitregelung der Vergütungsansprüche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Streit bestehen.

Ebenso ist die Vereinbarung einer Outplacementberatung typischerweise nicht werterhöhend. Es sind nur wenige Fälle denkbar, in denen dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine solche Beratung zustehen kann, etwa aufgrund einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung. Nur in diesen Fällen kann durch eine vergleichsweise Regelung ein zukünftiger oder bestehender Streit zwischen den Parteien beigelegt werden. Entsprechendes ist dann von demjenigen, der den vergleichsweise gewährten Anspruch auf diese Beratung werterhöhend berücksichtigt wissen will, vorzutragen (ähnlich: LAG Düsseldorf, Beschl. v. 19.03.2018 – 4 Ta 466/17 – Rn. 19).

Typischerweise werterhöhend ist die Regelung einer Verpflichtung zur Zeugniserteilung in einem Vergleich. Nach der Rechtsprechung der Beschwerdekammer kommt es insoweit darauf an, wie konkret der Inhalt eines zu erteilenden Zeugnisses im Vergleich geregelt ist, weil hierdurch ein Streit zwischen den Parteien über den Zeugnisinhalt bereits im Vorwege beseitigt wird. Wird eine Führungs- und Leistungsbeurteilung festgelegt, über den weiteren Zeugnisinhalt aber nicht gestritten und dieser auch nicht geregelt, ist die Festsetzung eines Betrags von einem halben Bruttomonatsgehalt ausreichend angemessen (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 05.09.2016 – 1 Ta 89/16 – Rn. 23).

3. Danach ergibt sich für die Wertfestsetzung Folgendes:

a. Die Regelung der Vergütungsansprüche des Klägers in Ziff. 2 des Vergleichs erhöht den Vergleichswert nicht. Es ist nicht erkennbar, dass über die Erfüllung der Zahlungsansprüche des Klägers bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien zu irgendeinem Zeitpunkt Streit bestanden hat oder nur eine Ungewissheit bestand. So sieht bereits der von der Beklagten vorgelegte Entwurf der

Aufhebungsvereinbarung vom 19.07.2019 die Erfüllung der Vergütungsansprüche des Klägers vor.

Dieser Einschätzung steht entgegen der vom Arbeitsgericht in seiner Entscheidung über die Nichtabhilfe vertretenen Auffassung auch nicht entgegen, dass sich die Parteien auf den Entwurf des Aufhebungsvertrags nicht verständigt haben. Der Beschwerdegegner hat selbst vorgetragen, auf den Aufhebungsvertrag habe man sich nicht verständigen können, weil die Positionen zu weit auseinandergelegen hätten. Das spricht aber dafür, dass die inhaltlichen Abweichungen des geschlossenen Vergleichs von dem vorgerichtlichen Vorschlag der Beklagten der Erzielung einer einvernehmlichen Regelung über die Gegenleistung der Beklagten für die Einwilligung in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger dienten. Dass sich die Beklagte – nach Vorlage des Entwurfs – des Rechts berührt hat, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Vergütung leisten zu müssen, ist nicht dargelegt und auch nicht erkennbar.

Die Annahme des Arbeitsgerichts, der Ausspruch der Kündigung stelle eine Zäsur dar, die zu einer neuen Bewertung führen müsse, kann das Beschwerdegericht nicht nachvollziehen. Auch nach einer Kündigung können und werden in der Praxis bereits begonnene Verhandlungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortgesetzt. Häufig soll eine bereits getroffene Vereinbarung auch nur noch vom Gericht bestätigt werden. Auch der enge zeitliche Zusammenhang zwischen der Einreichung der Kündigungsschutzklage am 11.09.2019 und der Anzeige über die Einigung der Parteien am 19.09.2019 spricht gegen die Annahme einer Zäsur im Geschehensablauf.

Schließlich führt auch die Bezifferung der Ansprüche im Vergleich nicht zur Annahme eines Mehrwerts. Auch insoweit ist nicht erkennbar, dass über die Höhe der Vergütungsansprüche des Klägers Streit bestanden hat.

b. Nach vorstehenden Grundsätzen ist auch die Freistellungsvereinbarung der Parteien in Ziff. 4 des Vergleichs nicht werterhöhend. Es ist nicht erkennbar, dass die Beklagte den Beschäftigungsanspruch des Klägers in Abrede gestellt oder sich eines

Rechts auf Freistellung berührt hat. Entsprechendes hat auch der Beschwerdegegner zu keinem Zeitpunkt behauptet. Auch war die Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits im Entwurf des Aufhebungsvertrags der Beklagten enthalten. Es handelte sich damit erkennbar um einen Teil der Gegenleistung der Beklagten für das Einverständnis des Klägers mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Gleiches gilt etwa auch für die von den Parteien vereinbarte Verschiebung des Endtermins des Arbeitsverhältnisses um zwei Monate. Hier hat die Beklagte schlicht ihr Angebot erhöht, der Kläger hat diese Vergünstigungen aus dem Vergleich erlangt, sie führen nicht zu einem gebührenrechtlich zu berücksichtigenden Mehrwert.

c. Die Regelung über die Outplacementberatung in Ziff. 6 des Vergleichs erhöht danach ebenfalls nicht den Wert des Vergleichs. Für einen Streit über das Bestehen eines Anspruchs des Klägers auf eine entsprechende Beratung ist nichts ersichtlich.

d. Nach den oben dargelegten Grundsätzen führt dagegen die Festlegung der Note eines dem Kläger zu erteilenden Zeugnisses zu einem Mehrwert des Vergleichs in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts des Klägers, also um € 4.264,50.

III.

Da der Kläger ganz überwiegend mit seiner Beschwerde obsiegt hat, sind dem Beschwerdegegner die Kosten des Beschwerdeverfahrens auferlegt worden, wobei außergerichtliche Kosten auch im Beschwerdeverfahren gemäß § 33 Abs. 9 RVG nicht erstattet werden. Die Zulassung einer weiteren Beschwerde scheidet nach § 33 Abs. 4 S. 3 RVG aus.

gez. ...